

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi menurut Kasenda (2013). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya Hasibuan (2013).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak factor internal dan eksternal Organisasi Simanjuntak (2011). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu factor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang. Dalam factor tersebut salah

satunya adalah sikap kerja. Sebagian besar eneliti dalam perilaku Organisasi berhubuntgan dengan sikap : kepuasan kerja. Keterlibatan pekerjaan . dan komitmen organisasi.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Fauzi, Warso, & Haryono, 2016) adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan. Faktor kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja yang tunjukkan karyawan, semakin puas dengan pekerjaannya karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Pada penelitian sebelumnya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi prediktor bahwa semakin puas pegawai dengan kerjanya, kinerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin baik. Hal tersebut berlaku untuk sebaliknya Muslih (2012). Hal yang sama menurut Imran et al (2014) menyatakan hubungan positif kepuasan dengan kinerja.

Dalam penelitian sebelumnya Amalini dkk (2016) kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan tidak adanya kebijakan dan promosi jabatan akan mengakibatkan kinerjanya menurun. Hal tersebut menjadi prediktor jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerja akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan

mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas tugas, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang Putrana, Fathoni, & Warso (2016). Meningkatkan popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan Organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotan.

Dari beberapa faktor diatas yang telah dijelaskan penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh keduanya di dalam kinerja karyawan pada karyawan PT. Kusuma Putra Santosa. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN**

## **KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO ACIDATAMA KEBAKKRAMAT”.**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Putra Santosa ?
2. Apakah komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Putra Santosa ?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Putra Santosa ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Putra Santosa.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kusuma Putra Santosa.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Putra Santosa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu peneliti dalam pengetahuan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen karyawan..
- b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan informasi dan bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai masukan bagi perusahaan.
- b. Diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang ingin dicapai sesuai berdasarkan visi pegawai.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk mempermudah pemahaman isi dari skripsi maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan skripsi ini terbagi dalam bab yang terdiri dari:

### **BAB 1            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

### **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi teori yang meliputi pengertian kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan. Penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran.

### **BAB III           METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dari populasi, sampel, dan sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, Uji instrument, serta teknik analisis data .

### **BAB IV           ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas gambaran umum dari perusahaan PT. Kusuma Putra Santosa data-data yang

diperoleh dari hasil kuesioner, hasil analisis dan pembahasan.

## **BAB V        PENUTUP**

Bab ini akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai keterbatasan penelitian dan saran-saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.